



OEA | Más derechos
para más gente

Antigua y Barbuda
Argentina
Bahamas
Barbados
Belize
Bolivia
Brasil
Canadá
Chile
Colombia
Costa Rica
Cuba
Dominica
Ecuador
El Salvador
Estados Unidos
Grenada
Guatemala
Guyana
Haití
Honduras
Jamaica
México
Nicaragua
Panamá
Paraguay
Perú
República Dominicana
San Kitts y Nevis
Santa Lucía
San Vicente y las Granadinas
Suriname
Trinidad y Tobago
Uruguay
Venezuela

16 de mayo de 2019

Luis Almagro
Secretario General de la
Organización de los Estados Americanos
Washington, DC

OIG-IG-19-14

Señor Secretario General:

Tengo el honor de presentarle el Informe Anual de la Oficina del Inspector General correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018.

Le presento el Informe Anual para su remisión al Consejo Permanente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 122 de las Normas Generales para el Funcionamiento de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

Aprovecho la oportunidad para expresar a Vuestra Excelencia el testimonio de mi más alta y distinguida consideración.

Hugo Eduardo Ascencio
Inspector General

Adj.



OEA | Más derechos
para más gente

2018

Informe Anual de la Oficina del Inspector General
Correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de
2018

Este informe se presenta de conformidad con el artículo 122 de las
Normas Generales para el Funcionamiento de la Secretaría General
Preparado por la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos

Oficina del Inspector General

16 de mayo de 2019
Original: inglés

Índice

| | |
|---|--------|
| I. Resumen | - 2 - |
| II. Mandato | - 3 - |
| III. Evaluación de Calidad Externa | - 4 - |
| IV. Auditorías Internas | - 4 - |
| V. Investigaciones | - 9 - |
| VI. Estado de las recomendaciones de las auditorías | - 16 - |
| VII. Capacitación | - 16 - |
| VIII. Participación de la OIG en reuniones y coordinación con otros órganos de supervisión .. | - 17 - |
| IX. Plan de auditorías propuesto para 2019-2020 | - 17 - |
| X. Otras actividades relevantes que llevó a cabo la OIG en 2018 | - 19 - |

I. Resumen

Este informe se presenta de conformidad con el artículo 122 de las Normas Generales. Abarca las actividades de la Oficina del Inspector General (OIG) del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018.

El Inspector General goza de la independencia funcional necesaria para iniciar, desarrollar y dar a conocer al Consejo Permanente y al Secretario General las auditorías, investigaciones e inspecciones necesarias para velar por el correcto uso y administración de los recursos de la Organización, así como para asegurar la eficacia general de las funciones de la OIG.

Durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, la OIG hizo lo siguiente:

1. Completó un total de siete auditorías: dos de las cuales fueron solicitadas por la Asamblea General y otra por el Secretario General;
2. Inició 21 investigaciones, incluidos dos Pedidos Especiales del Secretario General;
3. Lideró la Misión de Observación para el Proceso de Suministro de Ayuda Humanitaria por parte del Gobierno de la República de Guatemala para aquellos afectados por el Volcán de Fuego;
4. Llevó a cabo la preparación para la Evaluación Externa de Calidad de su Actividad de Auditoría Interna;
5. Implementó satisfactoriamente la estrategia para el aumento del seguimiento de la recomendación de auditoría;
6. Trabajó en estrecha colaboración con el Grupo de Trabajo de la CAAP sobre la revisión de los Programas de la OEA en el seguimiento de la implementación de las recomendaciones de la OIG por la Secretaría General;

7. Apoyó activamente el proceso completo de competencia de dos Puestos de Auditor P02, el cual fue conducido por el Departamento de Recursos Humanos, desde el comienzo hasta su finalización;
8. Llevó a cabo su programa de formación educativa continua para el personal de la OIG;
9. Continuó siendo observador de varias comisiones de la Secretaría General, así como también cumplió y presentó informes a los órganos directivos de la OEA; y
10. Se encontró con pares de organizaciones internacionales (el BID, el FMI, el BM y la OPS) a fin de intercambiar buenas prácticas y explorar las oportunidades de colaboración.

II. Mandato

Artículo 117 de las Normas Generales para el Funcionamiento de la Secretaría General (Normas Generales) - Auditoría Interna: *“La Oficina del Inspector General es la dependencia responsable de ejercer las funciones de auditoría financiera, administrativa y operaria con el objeto de determinar el grado de cumplimiento por parte de la Secretaría General de los objetivos de los diversos programas, la eficiencia, la economía y transparencia con que se utilizan los recursos, y formular las recomendaciones para mejorar la gestión de la Secretaría General. Para cumplir lo anterior, el Inspector General establecerá los procedimientos adecuados de auditoría interna, que reflejan las buenas prácticas internacionales, para verificar el cumplimiento de las normas vigentes, mediante el examen crítico, sistemático e imparcial de transacciones oficiales y procedimientos operativos relacionados con los recursos que administra la Secretaría General. Con tal objeto, el Secretario General, con conocimiento del Consejo Permanente, emitirá una Orden Ejecutiva que regule tales actividades de conformidad con las presentes Normas Generales”.*

Artículo 119 de las Normas Generales – Independencia del Inspector General: *“El Inspector General contará con la independencia funcional necesaria para iniciar y llevar a cabo e informar al Consejo Permanente y al Secretario General sobre las auditorías, investigaciones e inspecciones necesarias para asegurar la correcta utilización y administración de los recursos y la protección de los activos de la Organización, así como sobre la eficacia general de las funciones de la Oficina del Inspector General y sobre las calificaciones y el desempeño del personal y contratistas independientes que presten servicios en esa oficina”.*

Artículo 122 de las Normas Generales – Los Informes del Inspector General y la Obligación de Actuar del Secretario General: *“El Inspector General presentará al Secretario General, con copia al Consejo Permanente y a la Junta de Auditores Externos, los informes relativos a las auditorías, investigaciones e inspecciones que realice. Al presentar sus informes, el Inspector General recomendará las medidas que estime necesarias para salvaguardar la confidencialidad de los mismos”. Además, este artículo agrega que: “Los informes del Inspector General estarán a disposición de los Estados Miembros en la Oficina del Inspector General con procedimientos claramente definidos y protecciones apropiadas para la información delicada que pudiera comprometer procesos legales en curso, exponer datos organizacionales sensibles, poner en peligro la seguridad de cualquier entidad, dependencia o individuo o infringir los derechos de privacidad de cualquier persona”.*

Orden Ejecutiva N.º 14-03, Procedimiento de Denuncias de Anomalías y Protección frente a Represalias, emitida el 21 de noviembre de 2014, reseña las políticas generales de la Secretaría General para promover la denuncia de faltas de carácter financiero y administrativo, así como los procedimientos para recibir denuncias de posibles denunciados que pidan protección contra represalias por sus actos. Específicamente, esta política actualizada sienta las bases para la protección de los denunciados,

informantes y testigos contra represalias por delatar faltas de índole financiera y administrativa, y es esencial en la lucha contra el fraude.

La línea directa de la OIG está a disposición del público como mecanismo adicional para la denuncia de presuntas faltas relacionadas con los recursos humanos de la SG/OEA y presuntas prácticas fraudulentas, corruptas, coercitivas y de colusión en relación con la SG/OEA, cometidas por empleados u otros miembros del personal, partes o entidades, que se consideren perjudiciales para la Organización.

Orden Ejecutiva N.º 15-02, Política y Sistema de Resolución de Conflicto para la Prevención y Eliminación de toda Forma de Acoso en el Lugar de Trabajo, adoptada el 15 de octubre de 2015, enfatiza el compromiso de la SG/OEA de proporcionar un lugar de trabajo libre de toda forma de acoso. La OIG es la autoridad competente seleccionada por la Secretaría General para abordar quejas formales de acoso en el lugar de trabajo.

III. Evaluación de Calidad Externa

Las Normas Generales establecen en su Artículo 127 – Evaluación de la Función Auditora, que para continuar conformes a las Normas Internacionales para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna del Instituto de Auditores Internos (las Normas), una firma auditora externa debe evaluar periódicamente (al menos cada 5 años, según las Normas) la eficiencia y la eficacia de la actividad de auditoría interna e identificar oportunidades de mejora. Los resultados de la evaluación se presentarán al Consejo Permanente y al Secretario General para su revisión y acción según sea necesario.

En cumplimiento con esta Norma, la Oficina del Inspector General anunció el 6 de noviembre de 2018, que la Oficina se sometería a la Garantía de Calidad Externa antes mencionada por parte de la firma IIA Quality Services, LLC, una rama del Instituto de Auditores Internos (IIA), la autoridad que define y regula la actividad de auditoría interna a nivel mundial.

La revisión estaba programada para llevarse a cabo durante el primer trimestre de 2019. En conformidad con el Artículo 127 de las Normas Generales citado anteriormente, los resultados de la evaluación serán presentados en su totalidad al Consejo Permanente y al Secretario General para su revisión y acción según sea necesario.

IV. Auditorías Internas

En el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, la Sección de Auditoría Interna de la OIG inició nueve auditorías, siete de las cuales se completaron durante el año y se detallan en el cuadro a continuación:

| Código | Título | Origen | Estado a fin de año |
|------------------|---|----------------------------------|---------------------|
| AUD-16/01 | Inspecciones de Transferencias de Personal, Competencias Internas y Externas, y Reclasificaciones Incluidas en el Programa-Presupuesto 2017 | Solicitud de la Asamblea General | Finalizada |
| AUD-17/02 | Monitoreo de Proyectos | Plan de Auditorías | Finalizada |
| REV-17/05 | Auditoría de Protección de Datos Personales | Solicitud del SG | Finalizada |
| AUD-17/06 | Proceso de adquisiciones en las Misiones de Observación | Plan de | Finalizada |

| | Electoral | Auditorías | |
|------------------|--|----------------------------------|------------|
| AUD-18/01 | MACCIH – Organización y Gestión de Desempeño, Proceso de Contratación y Gestión de Fondos | Plan de Auditorías | Finalizada |
| AUD-18/02 | Inspecciones de Transferencias de Personal, Competencias Internas y Externas, y Reclasificaciones Incluidas en el Programa-Presupuesto 2018 – 1er Semestre de 2018 | Solicitud de la Asamblea General | Finalizada |
| AUD-18/03 | Proceso de Cuentas por Pagar | Plan de Auditorías | Finalizada |
| AUD-18/04 | Gestión de Contratos – Principales Contratos de SG/OEA | Plan de Auditorías | En curso |
| AUD-18/05 | 401 (m) Revisión de los Contratos del Plan | Solicitud del SG | En curso |

A continuación, se presentan los resultados de las auditorías concluidas:

AUD-16/01 – Inspecciones de Transferencias de Personal, Competencias Internas y Externas, y Reclasificaciones Incluidas en el Programa-Presupuesto

La Asamblea General por medio de la Resolución AG/RES. 2 (LI-E/16) rev. 4 – Programa-Presupuesto de la Organización para 2017 solicitó lo siguiente en la sección de Recursos Humanos:

“11 c. Encargar a la Oficina del Inspector General que en sus informes semestrales compruebe que las transferencias de personal, concursos internos y externos, así como las reclasificaciones que se incluyen en este programa-presupuesto se hayan efectuado en estricto cumplimiento de la normativa aplicable”.

De acuerdo con las instrucciones precedentes de la Asamblea General, la OIG hizo una revisión de las acciones de personal conexas correspondientes al período del 1 de enero al 30 de septiembre de 2017.

En nuestra revisión, basada en muestras representativas que nosotros seleccionamos aleatoriamente, observamos el pleno cumplimiento de las normas pertinentes de la Organización en las transferencias de personal, los concursos internos y externos y las reclasificaciones. Sin embargo, encontramos dos casos en los cuales no se cumplieron cabalmente las disposiciones de la resolución AG/RES. 2 (LI-E/16) sobre el Programa-Presupuesto de la Organización para 2017. Estos dos casos se detallan a continuación:

- 1. El límite de los puestos de trabajo financiados por el Fondo Regular en el Programa-Presupuesto de la Organización para el 2017 podría haberse excedido en cuatro puestos:** A pesar de ello, a fin de año, los puestos de trabajo financiados con recursos del Fondo Regular no excedían los 366 puestos aprobados por el Programa-Presupuesto.
- 2. Un cargo de confianza aprobado como “Personal Asociado” en el Programa-Presupuesto de la Organización para el 2017 fue ocupado posteriormente y financiado con el Fondo Regular:** De todos modos, este cargo de confianza fue aprobado y financiado por el Fondo Regular para el Programa-Presupuesto de la Organización para 2018 AG/RES.1 (LII-E/17).

AUD-17/02 – Monitoreo de Proyectos

La auditoría del proceso de monitoreo de los proyectos ejecutados por la Secretaría General (SG) con fondos específicos cubrió el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017. Para realizar nuestros procedimientos, seleccionamos una muestra de seis proyectos o programas ejecutados durante el período mencionado, esos proyectos fueron los siguientes:

1. Manejo sostenible de los recursos hídricos de la Cuenca del Plata;
2. Centros de desarrollo de pequeñas empresas, CARICOM;
3. Apoyo para la resolución pacífica del conflicto en la frontera entre Guatemala y Belice;
4. Programa de acción integral contra minas anti personal en Colombia;
5. Apoyo a la Oficina Nacional de Identificación en Haití en la provisión de tarjetas de identidad para migrantes haitianos en la República Dominicana;
6. Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales.

Los principales hallazgos encontrados en la auditoria fueron los siguientes:

- Ausencia de un marco regulatorio para el proceso de recaudación de fondos, así como los estándares mínimos para el monitoreo del proyecto.
- Baja proporción de proyectos auditados y/o evaluados y ausencia de una persona a cargo de la supervisión general de proyectos de fondos específicos (es decir, un Controlador de Proyecto).
- Ausencia de informes generales que faciliten una revisión centralizada del estado de los proyectos.
- El incumplimiento de la Orden Ejecutiva 08-01 Rev. 7 como Personal Administrativo (AMS) no está informando funcionalmente a la Secretaría de Administración Financiera (SAF).
- La gerencia debe evaluar la estructura existente para respaldar administrativamente los proyectos, ya que la asignación de personal administrativo (AMS) por área técnica no es uniforme en relación con el número de proyectos atendidos.
- Ausencia de un plan de inducción para el nuevo personal que participa en los proyectos.
- No se cumplen los criterios para el manejo de los fondos no utilizados de los proyectos terminados del Memorando Administrativo 125.

REV-17/05 – Auditoría de Protección de Datos Personales

Este trabajo de campo de auditoría se realizó entre el 2 de abril y el 29 de junio de 2018. Su objetivo principal fue realizar una evaluación de los controles, procesos y procedimientos relevantes con el acceso, la recopilación y la protección de información personal y confidencial de los Miembros del Personal y Consultores (CPR) a nivel de la Secretaría General.

Nuestra evaluación no incluyó una revisión de la adecuación de la Infraestructura y la Administración de Sistemas de Tecnología de la Información (IT) de la Organización con respecto a la protección de datos personales contra intrusos (es decir, hackers). Esta decisión se tomó considerando dos aspectos: 1) una Revisión de Seguridad de la Información de 2014 por un tercero externo relacionado con la seguridad de los sistemas de IT de la Organización no identificó debilidades o vulnerabilidades importantes en sus redes; y 2) la OIG carece de recursos para realizar auditorías de IT sin el apoyo de terceros.

La OIG utilizó los Principios de Privacidad Generalmente Aceptados (GAPP) establecidos por el Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (AICPA) y el Instituto Canadiense de Contadores Públicos (CICA) como pautas para la ejecución de esta auditoría.

Llegamos a la conclusión de que, si bien la Organización tiene normas y reglamentos internos que describen las responsabilidades de los miembros individuales del personal, los CPR y los proveedores relacionados con la confidencialidad, la discreción, el resguardo y la protección de los activos de la Organización (incluidos los intangibles); la información está dispersa y no aborda algunos de los principios de privacidad e información personal/confidencial establecidos en las pautas GAPP. En ese sentido, la OIG recomendó a la Secretaría General que establezca un marco de privacidad para gestionar efectivamente los riesgos de privacidad.

Nuestra revisión también observa deficiencias de control en la administración de datos de personal y proveedores. La administración se comprometió a abordar esos problemas dentro de la nueva implementación del Sistema de Planificación de Recursos Empresariales (ERP).

AUD-17/06 – Proceso de adquisiciones en las Misiones de Observación Electoral

El Departamento de Cooperación Electoral (DECO) coordina las Misiones de Observación Electoral (MOE) a través de su Sección de Misiones de Observación Electoral.

El principal objetivo de esta auditoría fue evaluar la efectividad y la eficiencia de los controles internos que rodean el proceso de adquisición de las MOE relacionados con las transacciones de desembolso, incluso los contratos de ejecución, gastos de viaje y adquisición de bienes y/o servicios para evaluar cómo se iniciaron, autorizaron, procesaron y registraron en OASES (Sistema de Planificación de Recursos Empresariales de la OEA/SG) para el período abarcado, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de agosto de 2017.

En general, la auditoría observa buenos controles internos establecidos por DECO para este proceso, incluso procedimientos manuales y un sistema de información en línea que respalda el proceso.

A pesar de lo antes mencionado, nuestra auditoría observó oportunidades de mejora en dos áreas de la siguiente manera:

- **Compra de pasajes aéreos:** Nuestro análisis, sobre la base de una muestra, observó que los boletos se compraron con una anticipación de entre dos y 13 días, con un promedio de seis días, mientras que las regulaciones internas requieren una anticipación de al menos 15 días. Según comentó la administración, el principal obstáculo al que se enfrenta para mejorar la anticipación de compra de pasajes aéreos es la disponibilidad tardía de fondos MOE.
- **Proceso de evaluación para la selección de especialistas y observadores de las MOE:** La autenticidad de las credenciales y otra información presentada por los individuos que solicitan un puesto de Especialista u Observador no es validada por DECO o el Departamento de Recursos Humanos (DHR). Además, no existe un proceso formal establecido para consultar con otros departamentos que no sean DECO, como DHR o el Departamento de Asesoría Legal (DAL), por cualquier mal comportamiento o problemas legales conocidos que el individuo haya tenido dentro o fuera de la Organización.

AUD-18/01 – MACCIH - Organización y Gestión de Desempeño, Proceso de Contratación y Gestión de Fondos

Tras un proceso competitivo, se seleccionó a la firma externa Baker Tilly Virchow Krause, LLP para brindar servicios de auditoría interna en nombre y bajo la supervisión de la OIG. Estos servicios incluyeron una auditoría de la Misión de la SG/OEA para apoyar la lucha contra la corrupción y la impunidad en Honduras (en adelante, mencionado por su acrónimo en español MACCIH o Misión).

Los objetivos y observaciones principales correspondientes a esta auditoría interna fueron los siguientes:

1. Evaluar la efectividad y eficiencia de la estructura organizativa de MACCIH para el logro de su misión y objetivos;
2. Considerar el desempeño actual y el sistema de gestión de desempeño de áreas temáticas clave de la Misión;
3. Evaluar la efectividad, eficiencia y el ambiente de control interno en los siguientes procesos:
 - a. Gestión y uso de los fondos,
 - b. Contratación de personal;

4. Evaluar si los procesos mencionados anteriormente (por ejemplo, administración y uso de fondos y contratación de personal) se llevaron a cabo de conformidad con las regulaciones internas de la SG/OEA y el Acuerdo entre el Gobierno de la República de Honduras y la SG/OEA.

Como resultado de la auditoría, se señalaron las siguientes observaciones principales para los objetivos de auditoría enumerados anteriormente:

- **Objetivo 1:**
 - Falta de documentación para respaldar al Comité de Implementación de las Misiones (CI) para el trabajo de Misiones o los roles y responsabilidades de gobernanza del CI.
- **Objetivo 2:**
 - Demoras continuas en las subactividades relacionadas con los resultados de la Misión que ponen en riesgo el cumplimiento en tiempo y forma de los objetivos de la Misión.
- **Objetivos 3 y 4:**
 - Evaluaciones incompletas de contratos de ejecución (CPR);
 - Falta de verificación de antecedentes en el proceso de contratación;
 - La regulación actual permite a la SG/OEA cubrir el puesto de Observador Especial sin un proceso de selección.

AUD-18/02 – Inspecciones de Transferencias de Personal, Competencias Internas y Externas, y Reclasificaciones Incluidas en el Programa-Presupuesto 2018 – 1er Semestre de 2018

La Asamblea General por medio de la Resolución AG/RES. 2 (LI-E/17) rev. 2 - Programa Presupuesto de la Organización para 2018 solicitó lo siguiente en la sección Recursos Humanos:

“12 c. Encomendar a la Oficina del Inspector General que en sus informes semestrales compruebe que las transferencias de personal, concursos internos y externos, así como las reclasificaciones que se incluyen en este programa presupuesto se hayan efectuado en estricto cumplimiento de la normativa aplicable.”

Al atender dicha solicitud, la OIG realizó una revisión de las acciones relacionadas con el personal durante el periodo comprendido entre el 31 de octubre de 2017 y el 30 de junio de 2018 para el alcance de esta auditoría. El Departamento de Recursos Humanos (DHR) proporcionó a la OIG una lista de 155 archivos y registros que cubrían las transferencias de personal, los concursos y las reclasificaciones de puestos.

Las principales observaciones de auditoría resultantes de nuestro análisis basado en muestras representativas fueron las siguientes:

- En el 33% de los casos revisados, la documentación de respaldo proporcionada sugiere que la solicitud de una auditoría del puesto se basó en el desempeño del titular en lugar de ser dirigida a los puestos según lo exige el Reglamento del Personal 102.1(c).
- Las reclasificaciones de puestos se basan únicamente en los resultados de los puestos de auditoría realizados por un consultor con servicio de larga trayectoria. Si bien esta práctica se encuentra en conformidad con la Regla de Personal 102.3, para aumentar la transparencia y garantizar la coherencia en toda la SG/OEA, la auditoría de los resultados de puesto debe ser confirmada por un comité interno. Además, en nuestra opinión, los informes de auditoría proporcionados a DHR por parte del consultor carecen de información suficiente para proporcionar seguridad sobre los resultados.

- En general, no se realizan verificaciones de antecedentes formales como parte de los procesos de competencia para los puestos vacantes. Cabe señalar que esto no es explícitamente requerido por las Normas Generales o el Reglamento del Personal. No obstante, DHR reconoció la relevancia de realizar verificaciones de antecedentes como parte del proceso de contratación.

AUD-18/03 – Proceso de Cuentas por Pagar

Los objetivos principales de esta auditoría fueron evaluar el entorno de control interno del Proceso de Cuentas por Pagar y validar el cumplimiento con las regulaciones aplicables de la SG/OEA. El período de alcance de la auditoría abarcó del 1 de enero al 30 de junio de 2018. Las principales conclusiones de nuestro trabajo de auditoría fueron las siguientes:

- Los archivos de texto utilizados para pagos electrónicos son susceptibles de cambios manuales. Para el período de auditoría, el 80% de los pagos de las SG/OEA a terceros se realizaron a través de pagos electrónicos.
- La configuración actual de ERP (OASES) no permite un control automatizado adecuado de tres vías¹.
- Los bienes y servicios pagados por las Oficinas Nacionales en los Estados Miembros no se confirman como recibidos, ni por las Oficinas Nacionales ni por las áreas en la Sede que los solicitaron.

V. Investigaciones

En el período de enero a diciembre de 2018, la Sección de Investigación de la OIG (en adelante OIG/INV) procesó 21 asuntos de investigación, nueve de los cuales se completaron. De ellos, dos eran solicitudes especiales (REV-17/04, REV-18/01 solicitadas por el Secretario General). Los detalles se reflejan en la siguiente tabla:

| Código | Área técnica/Materia | Estado a fin de año |
|------------------|---|---------------------|
| INV-16/03 | Presunto acoso laboral en DHR | Finalizado |
| INV-16/05 | Presuntas irregularidades del contrato en el DSIT | Finalizado |
| INV-17/11 | Presunto acoso laboral en el DSIT | Finalizado |
| REV-17/04 | Presunta infiltración en la MACCIH | Finalizado |
| INV-18/01 | Presunto acoso de los consultores de DHR | Finalizado |
| INV-18/02 | Presuntas irregularidades en el proceso de licitación de la MACCIH | Finalizado |
| INV-18/05 | Presuntos actos de hostilidad en la rescisión de contratos de la MACCIH | Finalizado |
| INV-18/08 | Presunto acoso laboral de la MACCIH | Finalizado |
| REV-18/01 | Revisión de actividades de inteligencia de la MACCIH | Finalizado |
| INV-17/12 | Denuncia de informante de la MACCIH | En curso |
| INV-17/13 | Presuntas irregularidades en la contratación de consultores de la | En curso |

¹ La coincidencia de tres vías es un control que garantiza que los pagos que realiza una Organización sean precisos y completos. El proceso consiste en hacer coincidir tres documentos (la orden de compra, la factura y el recibo de envío, la boleta de empaque o el conocimiento de embarque) y verificarlos antes de realizar los pagos a los proveedores.

| MACCIH | | |
|------------------|--|----------|
| INV-17/14 | Acceso no autorizado a la información de la MACCIH | En curso |
| INV-18/03 | Presunta falta de protección de las comunicaciones personales de la MACCIH | En curso |
| INV-18/04 | Presuntos comentarios discriminatorios y racistas realizados por funcionarios de la MACCIH en la MACCIH | En curso |
| INV-18/06 | Filtración de la comunicación interna de la MACCIH | En curso |
| INV-18/07 | Presuntas irregularidades en la gestión del fondo de subvención | En curso |
| INV-18/09 | Filtración de información interna de la CIDH | En curso |
| INV-18/10 | Presuntas irregularidades en la administración del programa | En curso |
| INV-18/11 | Presunta conducta impropia de un miembro de la OEA | En curso |
| INV-18/12 | Presuntas irregularidades en el reembolso de impuestos de los Estados Unidos por un miembro del personal | En curso |
| INV-18/13 | Presunto acoso laboral en el Departamento de Servicios Generales | En curso |

Los resultados de las investigaciones completadas fueron los siguientes:

INV-16/03 – Presunto acoso laboral en el DHR

El 14 de junio de 2016, la OIG/INV recibió una denuncia por parte de un empleado del Departamento de Recursos Humanos que indicaba que había sufrido acoso por un empleado del Departamento de Planificación y Evaluación (Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados, o SCODMR) de la SG/OEA. Específicamente, el demandante indicó que el incidente más grave de acoso laboral se relacionó con su selección para nombramiento en 2015, pero que no se enteró al respecto sino hasta mayo de 2016. El demandante añadió que no se trató de un incidente aislado y que el supuesto infractor había exhibido un patrón de comportamiento de acoso laboral en su contra desde 2012.

El 3 de agosto de 2016 se emitió un informe de revisión preliminar, allanando el camino para una investigación formal. Sin embargo, el acusado planteó varias objeciones de sesgo y conflicto de intereses ante la Organización. Posteriormente, la OIG obtuvo comentarios del Secretario General y otras áreas de la SG/OEA sobre la posibilidad de enmendar la política existente de acoso en el lugar de trabajo para permitir el uso de investigadores externos en determinados casos. El caso se suspendió desde septiembre de 2016 hasta octubre de 2017, cuando fue reasignado dentro de la OIG. Una vez que se reanudó el proceso formal de investigación de la OIG y en línea con las investigaciones y los procedimientos de investigación emprendidos, la OIG/INV concluyó lo siguiente:

- No hubo evidencia, ya sea a través de testimonio de testigos o registros documentales, de que el acusado hubiera incurrido en incidentes aislados o recurrentes de acoso en el lugar de trabajo específicamente contra el demandante.
- Las numerosas acusaciones del demandante quedaron fuera del plazo legal de un año para presentar una queja formal de acoso.
- El demandante se extralimitó al intentar incluir en su denuncia alegatos no corroborados de presuntos acosos a terceros por parte del acusado.

- Las numerosas acusaciones del demandante carecían de especificidad y parecían ideadas para impedir que el acusado declarara en un proceso del Tribunal Administrativo de la OEA que afectaba al demandante, quien renunció a la OEA en marzo de 2017.

La OIG determinó que los alegatos del demandante eran totalmente infundados y sin valor; el caso se cerró con la emisión de un informe el 26 de marzo de 2018.

INV-16/05 - Acusaciones sobre irregularidades contractuales en DOITS

El 28 de noviembre de 2016, la OIG/INV recibió una denuncia anónima por correo postal vía el Servicio Postal de EE. UU. (U.S.P.S), en la cual se indicaba que un miembro del personal de la Secretaría General (SG/OEA) estaba aparentemente recibiendo comisiones ilegales en concepto de coimas y daba directrices de forma incorrecta a los empleados para que trabajaran en un negocio paralelo. Durante una evaluación preliminar, no se descubrieron ni se encontraron irregularidades de este tipo. Sin embargo, mientras se evaluaba la información que se había presentado, se determinó que los consultores con contrato por resultados (CPR) merecían mayor análisis.

La OIG/INV llevó a cabo una revisión superficial de los contratos para cerciorarse de los montos, los términos de referencia y las investigaciones que se habían realizado tanto en EE. UU. como en el extranjero para determinar si el miembro del personal tenía una empresa o una sociedad a su nombre. Los resultados de esta última fueron negativos.

La OIG/INV evaluó las acusaciones por coimas, nepotismo y/o favoritismo potencial, conflictos de intereses y contratación de personal en calidad de consultores (CPR); y los analizó a la luz de las normas, reglamentos, decretos y directrices relevantes y aplicables de la Secretaría General (SG/OEA). El 30 de mayo de 2018, la OIG determinó que no se presentaron elementos de admisibilidad para justificar las acusaciones de que el miembro del personal estaba otorgando incorrectamente los contratos por resultados ni que se contrataba a los consultores.

INV-17/11 – Acusaciones de acoso en el lugar de trabajo de DOITS

El 19 de junio de 2017, un consultor del Departamento de Servicios de Información y Tecnología (DOITS) presentó ante la OIG una denuncia por acoso en el lugar de trabajo en contra de un miembro del personal de DOITS. En la denuncia se detalla una serie de acontecimientos relacionados con las tareas laborales y las responsabilidades de la demandante que aparentemente sucedieron a principios de 2017. Además, se indicaba que el suceso más grave de acoso laboral sucedió el 30 de mayo de 2017 durante una reunión privada entre ellos. En la demanda, además, se indica que el supuesto acosador había usado indebidamente su cargo de autoridad para acosarla e intimidarla, en particular con lenguaje agresivo, y había demostrado un patrón de comportamiento común al acoso laboral.

El 29 de noviembre de 2017 y tras haber analizado toda la evidencia disponible, la OIG/INV decidió que había razones suficientes para comenzar una investigación formal. Luego de haber emitido el informe preliminar, se notificó a la OIG extraoficialmente que la demandante y su único testigo en el caso aparentemente tenían una relación personal. Durante el proceso de investigación, tanto la demandante como el testigo reconocieron que esa relación existía; sin embargo, según ellos, fue antes de la fecha que se estaba investigando. Debido a un posible conflicto de intereses según se define en el Código de Ética de la SG/OEA, la OIG, sobre la base del análisis y las conclusiones, desestimó el potencial testimonio del testigo.

El informe final sobre la investigación se presentó el 15 de febrero de 2018 sin recomendaciones. La OIG/INV cerró el caso ya que no pudo corroborar los hechos que se alegaban debido a la falta de evidencia definitiva.

REV-17/04 – Presunta infiltración en la MACCIH

La OIG/INV llevó a cabo una revisión especial en respuesta a una solicitud del Secretario General basada en una denuncia recibida por la Comisión de Implementación para las Misiones de la SG/OEA durante una visita en septiembre a Tegucigalpa, Honduras. En la denuncia se indicaba que la Misión de Apoyo contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras (MACCIH) había sido infiltrada y que sus líneas telefónicas y sistemas informáticos se habían visto comprometidos. El SG le solicitó a la OIG que investigara el conocimiento de la dirección de la MACCIH sobre estas denuncias y su posterior respuesta. Con ayuda de contratistas y un consultor, la OIG/INV emprendió una investigación con tres componentes: un barrido electrónico del edificio completo de la MACCIH, una inspección y una evaluación de la totalidad de la arquitectura de sistemas informáticos, y una recolección de evidencias testimoniales y documentales con más de 20 entrevistas en el campo.

En el barrido electrónico no se detectó ningún dispositivo subrepticio de escucha o filmación introducido e instalado en el edificio de la MACCIH. Sin embargo, la OIG/INV recibió múltiples quejas sobre casos de vigilancia remota irregular o accesos no autorizados a computadoras con información delicada en la MACCIH.

No surgió ninguna prueba concreta de que alguna persona dentro de la unidad de investigaciones de la MACCIH estuviera involucrada en filtración de información delicada o divulgación no autorizada de ningún tipo en 2017. No obstante, la OIG/INV observó por su cuenta que la unidad de investigaciones de la MACCIH —por diversos motivos— mostraba marcadas deficiencias en su proceso de selección de casos y en la producción esperada, las que incluían luchas internas debido a denuncias y contradenuncias de acoso basado en el género, baja moral, escasas cualidades de liderazgo y supervisión, entre enero y septiembre de 2017.

Al enterarse de los alegatos de infiltración y sospechas de escuchas ilegales en las comunicaciones y sistemas informáticos, la dirección anterior de la MACCIH ordenó protocolos más estrictos de seguridad informática, incluso un inventario de todos los sistemas de hardware y software con credenciales digitales, y que las claves y demás información delicada se resguardara en una caja de seguridad. La dirección de la MACCIH también solicitó una auditoría forense de los sistemas informáticos de la MACCIH. En cuanto al asunto de la infiltración, que fue una de las principales denuncias no corroboradas y sobre el cual posteriormente la OIG determinó que la evidencia no era concluyente, la dirección de la MACCIH ordenó a su departamento de seguridad que investigara a un empleado, al cual transfirieron fuera de la unidad.

La OIG concluyó que a lo largo de 2017 —aunque particularmente después de junio, cuando se le plantearon los alegatos en cuestión— la dirección anterior de la MACCIH había ocultado información fundamental a la SG/OEA, incluso a los superiores y a la OIG, sobre el verdadero estado interno de la situación en la MACCIH, y que esta omisión justificaba una medida disciplinaria de acuerdo con la Regla del Personal 111.1. Adicionalmente, la OIG detectó áreas en que se podían implementar mejoras en los procesos de selección y contratación de personal internacional asignado a misiones especiales de la OEA y recomendó procedimientos minuciosos de investigación y verificación de antecedentes para los candidatos en cargos con acceso a información delicada, así como acreditaciones de seguridad para los trabajadores de mantenimiento y los contratistas de la MACCIH. Este informe se emitió el 1 de marzo de 2018.

INV-18/01 – Acusación de acoso de pasantes por un consultor de DHR

El 14 de diciembre de 2017, la OIG recibió del Departamento de Recursos Humanos (DHR) documentos relacionados con acusaciones de acoso en el lugar de trabajo por parte de un consultor con contrato por resultado (CPR) que brindaba servicios para ese departamento. Las acusaciones incluían dos situaciones de supuesto acoso laboral a un/a pasante del Departamento de Seguridad Pública (DSP). Las situaciones que se alegaban habían sucedido durante el Periodo de Pasantía de la OEA de otoño de 2017.

Sobre la base de una revisión preliminar, el 22 de enero de 2018 la OIG decidió abrir una investigación completa de oficio sobre las supuestas situaciones de acoso laboral sumado a un patrón de conducta prohibido por parte de la persona. Luego de analizar las pruebas documentales y testimoniales, la OIG/INV llegó a la conclusión de que las acusaciones sobre acoso laboral en dos situaciones para con el/la pasante eran determinantes, pero no se pudo identificar un patrón de conducta prohibido. Los resultados antes mencionados se tradujeron en dos recomendaciones para el Secretario General, que incluye la inhabilitación permanente para futuras contrataciones entre la SG/OEA y el consultor. Este caso se cerró el 18 de junio de 2018.

INV-18/02 – MACCIH - Supuestas irregularidades en el proceso de licitación

El 6 de abril de 2018, el jefe a cargo de la MACCIH advirtió a la OIG que dos funcionarios de la Misión se rehusaban a volver a emitir y firmar un informe de inteligencia que ellos mismos habían escrito en 2017 y que se usó para descalificar a una empresa en un proceso de renovación de licitación a principios de 2018.

La OIG/INV descubrió que el informe en cuestión estaba preparado sobre la base de procesos dudosos de recolección de información y que luego se distribuyó sin los controles de calidad suficientes. La OIG/INV no encontró elementos para justificar que las acciones de ambos, hoy en día exempleados de la MACCIH, tuvieran esa mala conducta intencional. Sin embargo, sus acciones se constituyen en negligencia culposa que le costó a la Organización pagos excesivos en relación al licitante que preferían según la información que proporcionó una sola fuente confidencial, mientras que ni la información ni la fuente habían sido examinadas debidamente por completo. El debido cuidado y diligencia que se espera de los profesionales de la SG/OEA para procesar y canalizar dicha información fueron deficientes. Ambas personas fueron, además, descuidadas al desestimar varias solicitudes en 2018 para emitir y firmar una copia del informe que ellos habían realizado, aprobado y ratificado con una recomendación contundente tan solo un año antes.

Si bien uno de los funcionarios renunció el 27 de abril de 2018, se recomendó que los resultados de este informe se incluyeran en su archivo en DHR y que el contrato del otro funcionario no se renovara luego del 15 de julio de 2018. Además, se decidió que ambos funcionarios no fueran considerados elegibles para futuras vacantes en la SG/OEA. Este informe se finalizó el 15 de junio de 2018.

INV-18/05 – MACCIH- Supuestos actos de rivalidad en la rescisión de contratos

El 20 de febrero de 2018 un exfuncionario de la MACCIH presentó dos denuncias a la OIG en las que alegaba rivalidad y represalias por parte de la SG/OEA para aceptar su propia renuncia y la de uno de sus colegas.

El empleado de la MACCIH objetó que la SG/OEA aceptó su renuncia y la de su colega con efecto inmediato (20 de febrero de 2018), mientras que tanto él como su ex colega habían informado que las renunciaciones surtirían efectos el 3 de abril de 2018 y el 19 de marzo de 2018, respectivamente.

El empleado alegó, entre otras cosas, que la aceptación anticipada de sus renunciaciones violaba su contrato laboral, los exponía a estar incomunicados ya que les habían quitado el teléfono celular que la Organización les había asignado y que la OIG debía protegerlos conforme a los Procedimientos para denunciantes y protección contra represalias (Orden Ejecutiva SG/OEA N. °14-03), ya que habían notificado con anterioridad de informes de denuncias a la OIG (INV-17-12 e INV-17-13).

Luego de revisar las alegaciones en la demanda, sus contratos de empleo, la documentación de su rescisión de contrato y las reglamentaciones relevantes de la SG/OEA, la OIG concluyó que la supuesta rivalidad en relación con la aceptación de la renuncia de estos funcionarios era nula considerando lo siguiente:

1. Las cláusulas 1.3 y 1.4 de sus contratos de empleo explícitamente otorgaban autoridad a la SG/OEA para rescindir su contrato en cualquier momento si lo consideraban oportuno para la seguridad integral de la Organización.
2. La SG/OEA les comunicó en la notificación de aceptación de sus renunciaciones que se respetarían y pagarían sus salarios y beneficios completos hasta la fecha en la que solicitaban la rescisión.
3. La aceptación de sus renunciaciones por parte de la Organización no puede considerarse una medida de represalia ya que no fue la Organización quien propuso la decisión sobre la rescisión de sus servicios.
4. Ambos funcionarios no agotaron las instancias internas que establece la SG/OEA para abordar las alegaciones sobre supuestas conductas indebidas, ya que ambos filtraron a los medios y en redes sociales información sobre las demandas que habían presentado anteriormente a la OIG. La Orden Ejecutiva SG/OEA N. °14-03, Procedimientos para denunciantes y protección contra represalias, no protege las denuncias de sus propias conductas indebidas.

En consecuencia, el caso se cerró en la fase preliminar el 23 de mayo de 2018.

INV-18/08 – MACCIH - Supuesto acoso en el lugar de trabajo

El 23 de abril de 2018, un miembro del personal de la MACCIH presentó en la sede una denuncia por acoso laboral en contra del jefe a cargo de la Misión ante un miembro del Comité de Implementación de las Misiones de la SG/OEA. Dicha denuncia fue remitida a la OIG para su posterior consideración y análisis para evaluar si contaba con elementos de admisibilidad.

La denuncia alegaba que el funcionario experimentaba una "situación de persecución" de parte del jefe interino de la Misión, quien ejercía "abuso de la autoridad", "influencia" y "poder" para "afectar negativamente mi [del funcionario] trayectoria profesional o condiciones de empleo". Además, el funcionario afirmaba que el anterior jefe a cargo de la Misión "ejercía presión" en el supervisor para rescindir el contrato laboral del funcionario.

Sobre la base de entrevistas y evaluaciones de otras revisiones en cumplimiento documentadas sobre el demandante, la OIG/INV resolvió lo siguiente:

1. Se limitaron las tareas del funcionario para beneficio de la Misión; las pruebas recolectadas no mostraron que la trayectoria profesional del funcionario estuviera afectada negativamente debido a las instrucciones del jefe interino.

2. La política sobre el acoso laboral de la SG/OEA autoriza a un gerente y/o supervisor a adoptar medidas correctivas que puedan afectar a un empleado de forma negativa (por ejemplo, con respecto a su desempeño, evaluaciones, promociones, renovaciones de contratos o tareas laborales relacionadas al cargo).
3. El funcionario negó formar parte de un complot en contra del jefe de la Misión, y este último también negó haber hecho tal acusación; debido a declaraciones contradictorias de los testigos, no existe prueba que justifique ya sea para confirmar ni desestimar ambas versiones. Además, no se pudo corroborar los reclamos del funcionario sobre distintas reuniones que el jefe le habría negado a este, aunque el jefe de la Misión reconoció que era difícil en ese momento coordinar citas extras debido a la gran cantidad de trabajo.
4. En relación con la supuesta solicitud para terminar con el empleo del funcionario, la OIG/INV descubrió que hubo una reunión entre el supervisor del funcionario, un coordinador de área y la jefa de la Misión en abril de 2018; sin embargo, los tres testigos difieren en cuanto al propósito y los resultados de dicha reunión. Si bien el supervisor afirmó que fue forzado a encontrar una forma de remover al funcionario, el coordinador de área indicó que no ordenó dicha actuación, sino que se asesoró al supervisor para que detuviera las actividades del funcionario; en tanto, la exjefa de la Misión afirmó que ella recordaba una reunión para tratar tareas y funciones relacionadas al funcionario, pero no recordaba ninguna reunión en particular en la que se abordara la rescisión del contrato de alguien.

Debido a la inexistencia de prueba documental y pruebas testimoniales inconclusas, la OIG cerró el caso en etapa preliminar debido a la falta de corroboración el 13 de septiembre de 2018.

REV-18/01 – Revisión de actividades de inteligencia en la MACCIH

El 14 de marzo de 2018, la Oficina del Secretario General le solicitó a la OIG que revisara e investigara la realización, tanto dentro como fuera de la MACCIH, de actividades de inteligencia durante la dirección anterior.

La OIG realizó una revisión del cargo del Oficial de Seguridad e Inteligencia que ocupaba un funcionario por contrato para misiones especiales de la MACCIH.

La OIG determinó que no contaba con elementos o indicaciones para concluir que las funciones y tareas que desempeñaba el oficial de seguridad del departamento de seguridad de la MACCIH fueran incompatibles con los términos de referencia bajo los cuales se le había contratado para el puesto. Este funcionario estaba a cargo del análisis de información, evaluaciones de amenazas y mitigación de riesgos en relación con la Misión, su personal y sus instalaciones.

Tampoco se encontró base alguna para concluir que el funcionario hubiera excedido alguna de sus acciones durante la administración anterior ni que hubiera participado en espionaje clandestino o tomado medidas de contrainteligencia no acordes con su puesto. La OIG estimó también que las responsabilidades y funciones desempeñadas por el funcionario eran congruentes con las descripciones de puestos en las definiciones de cargos de seguridad similares en otros organismos internacionales públicos.

Este informe se completó y emitió el 11 de abril de 2018.

VI. Estado de las recomendaciones de las auditorías

En el año 2018 la OIG implementó con éxito el plan para mejorar el seguimiento de las recomendaciones de auditoría. El plan, que fue refrendado por el Grupo de Trabajo de la CAAP sobre la Revisión de los Programas de la OEA (Grupo de Trabajo CAAP), abarca lo siguiente:

1. **Revisar el enfoque de las auditorías** a fin de aumentar la claridad de las recomendaciones de la OIG, infundir que se emplee un proceso con criterios basados en los riesgos para establecer prioridades y hacer uso óptimo de los recursos de la OIG. Como parte de este plan se introdujeron criterios basados en el riesgo para calificar las recomendaciones de la OIG; se introdujo el concepto SMART (específico, medible, factible, con una persona responsable y con plazos) en el enfoque de las auditorías para definir las medidas de la Administración orientadas a abordar las recomendaciones de la OIG. Además, la OIG está aplicando las recomendaciones del Instituto de Auditores Internos (IIA) en lo que se refiere a la Norma 2500, "Seguimiento del progreso", para actividades pequeñas de auditoría. En cuanto a esas directrices, la OIG hace un seguimiento trimestral de las recomendaciones de auditoría con calificación de prioridad media o alta. Las recomendaciones de auditoría calificadas de baja prioridad se confían para la validación por los propietarios de los procesos institucionales y serán consideradas en auditorías posteriores.
2. **Reevaluar las recomendaciones abiertas** para asegurar que la Administración preste atención a los temas más relevantes para la Organización. Con este objetivo, todas las recomendaciones abiertas desde el 31 de diciembre de 2017 fueron revaluadas. También se consideraron las contribuciones de los Representantes de los Estados Miembros en el Grupo de Trabajo CAAP en dicha reevaluación. Como resultado de ese ejercicio, se seleccionaron 14 de las recomendaciones de auditoría abiertas desde el 31 de diciembre de 2017 para darles seguimiento en 2018.
3. **Aumentar la atención de la Administración** para emplear un sistema de información sistemático para la Secretaría General y para el Grupo de Trabajo CAAP. De acuerdo con este plan, cada trimestre la OIG ha estado dando seguimiento con la Secretaría General y ha presentado al Grupo de Trabajo CAAP el estado de las recomendaciones de la OIG.

El plan de la OIG demostró ser efectivo. A fin del año 2018, la Administración pudo adoptar todas menos una de las 14 recomendaciones de años anteriores que fueron seleccionadas para seguimiento.

En 2019, la OIG continuará con este enfoque para dar seguimiento: i) las 21 recomendaciones de auditoría con prioridad media o alta que resultaron de las auditorías realizadas en 2018; ii) la recomendación que quedó abierta de años anteriores; y iii) toda recomendación con prioridad media o alta que podría surgir de las auditorías que se lleven a cabo en 2019.

VII. Capacitación

De acuerdo con la Norma 1230 del Instituto de Auditores Internos (IIA), "Desarrollo Profesional Continuo", la OIG se esfuerza para hacer de la capacitación una parte esencial del desarrollo del personal para potenciar su conocimiento, habilidades y otras aptitudes para asegurar que estén debidamente preparados para satisfacer las necesidades de la Organización.

Durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, el personal de la OIG asistió a dos cursos de capacitaciones:

- 1) "Evaluación de la ética organizacional", a cargo del IIA;

- 2) "Diseño de proyecto: enfoque del marco lógico", a cargo del Departamento de Planificación y Evaluación de la SG/OEA y la SCODMR.

La asistencia sumó un total de **208 créditos de capacitación profesional continua (CPC)** durante 2018.

VIII. Participación de la OIG en reuniones y coordinación con otros órganos de supervisión

En 2018, la OIG participó como observadora en reuniones del Consejo Permanente y la CAAP, así como en varias reuniones de comisiones y grupos de trabajo de la Secretaría General que pudieran influir en los controles internos, entre ellas la Comisión de Adjudicación de Contratos.

La OIG también se mantuvo en comunicación con los auditores externos de la Organización y con otros órganos de supervisión de la SG/OEA para asegurar la debida coordinación y cobertura y reducir al mínimo la duplicación de tareas.

Además, el Inspector General se reunió durante el año 2018 con sus pares de otras organizaciones internacionales de carácter público (el BID, el FMI, el BM y la OPS) para intercambiar buenas prácticas y analizar oportunidades de colaboración.

IX. Plan de auditorías propuesto para 2019-2020

El artículo 118 de las Normas Generales establece que el Inspector General presentará al Consejo Permanente un plan de actividades para los dos años siguientes, el cual se actualizará anualmente. En esa línea, la OIG entrevistó a los Secretarios de la Secretaría General para conocer sus aportes para el Plan de Auditoría 2019-2020. El Plan también se presentó y trató con el Jefe de Personal del Secretario General, con el Secretario General y con la Junta de Auditores Externos.

Además, el plan de auditoría con base en riesgos propuesto para el periodo bienal 2019-2020 consideró los siguientes elementos:

- **Estrategia de la Organización:** La información disponible sobre la estrategia de la Organización se consideró para el diseño del plan de auditoría.
- **Tiempo transcurrido desde la última auditoría:** Se tuvo consideración con las áreas que no habían sido auditadas por mucho tiempo.
- **Riesgos, preocupaciones o cambios relevantes percibidos:** Se analizaron estos factores para cada elemento en el universo de auditoría sobre la base de los riesgos principales que ya había identificado la Administración y la OIG.
- **Importancia:** Se tuvo consideración a la cantidad en riesgo para cada elemento del universo de auditoría. La OIG estimó la importancia sobre la base de la información disponible y elaborada por la SG/OEA.
- **Valor agregado de la auditoría:** Finalmente, pero no de menor importancia, se tuvo en cuenta para el Plan de Auditoría propuesto el valor potencial que una auditoría interna podría agregar para mitigar el riesgo que se analizó, considerando la naturaleza del riesgo y/o las decisiones tomadas por la Administración para abordarlo.

En los cuadros que figuran a continuación se detallan los planes de auditorías propuestos para 2019 y 2020 sobre la base de nuestra evaluación de los riesgos.

Plan de auditorías propuesto para 2019

| N° | Código | Materia | Fundamento de la propuesta |
|----|-----------|--|---------------------------------|
| 1 | AUD-18/04 | Gestión de contratos - Principales Contratos de la SG/OEA | Evaluación de Riesgos de la OIG |
| 2 | AUD-18/05 | 401 (m) Revisión de los Contratos del Plan | |
| 3 | AUD-19/01 | Inspecciones de las transferencias de personal, los concursos internos y externos y las reclasificaciones incluidos en el Programa-Presupuesto 2018 - Segundo semestre de 2018 | Mandato de la Asamblea General |
| 4 | AUD-19/02 | Auditoría de desembolsos y contratación de personal de la CIDH | Evaluación de Riesgos de la OIG |
| 5 | AUD-19/03 | Estrategia de financiamiento externo y el marco reglamentario | |
| 6 | AUD-19/04 | Fondo Fiduciario de Beneficios Médicos de la OEA | |
| 7 | AUD-19/05 | Auditoría de una Oficina de la OEA en un Estado Miembro | |
| 8 | AUD-19/06 | Inspecciones de las transferencias de personal, los concursos externos y las reclasificaciones incluidos en el Programa-Presupuesto 2019 | Mandato de la Asamblea General |

Plan de auditorías propuesto para 2020

| N° | Código | Materia | Fundamento de la propuesta |
|----|-----------|---|---------------------------------|
| 1 | AUD-20/01 | Fondo de Jubilaciones y Pensiones | Evaluación de Riesgos de la OIG |
| 2 | AUD-20/02 | Proceso de adquisiciones | |
| 3 | AUD-20/03 | Proceso de la nómina | |
| 4 | AUD-20/04 | Auditoría del programa de ética de la Organización | |
| 5 | AUD-20/05 | Auditoría de una Oficina de la OEA en un Estado Miembro | |
| 6 | AUD-20/06 | Auditoría de un proyecto financiado por un fondo específico | |
| 7 | AUD-20/07 | Auditoría de un proyecto financiado por un fondo específico | |
| 8 | AUD-20/08 | Mantenimiento de activos | |
| 9 | AUD-20/09 | Gestión de caja - Fondo de Tesorería de la SG/OEA | |

X. Otras actividades relevantes que llevó a cabo la OIG en 2018

Misión de Observación del proceso de suministro de ayuda humanitaria por parte del Gobierno de la República de Guatemala para los afectados por el Volcán de Fuego.

Luego de la solicitud del Gobierno de la República de Guatemala con fecha 11 de junio de 2018, la Secretaría General de la OEA designó una misión de observación para supervisar el proceso de suministro de ayuda humanitaria por parte del Gobierno de la República de Guatemala para los afectados por el Volcán de Fuego. La Misión, conocida como OEA-MOPEAH, estuvo liderada por la Oficina del Inspector General e integrada por expertos en desastres naturales y gestión de riesgos del Departamento de Desarrollo Sostenible y la Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados. Durante la semana del 18 al 22 de junio, la Misión se reunió con las autoridades de Guatemala para revisar la preparación de emergencia civil y los informes sobre ayuda en casos de catástrofe, así como los protocolos de transparencia y responsabilidad; además, la Misión recorrió las áreas afectadas. Posteriormente, se emitió un informe con recomendaciones para consideración del Gobierno de la República de Guatemala.

Proceso de concurso de dos cargos de auditor P02

Conforme a los procedimientos y normativas establecidos, la Secretaría General de la OEA abrió un concurso para una Oportunidad de Empleo Externo N. ° EO/46/17 - Nivel P02 - Auditor (dos cargos). Treinta personas mostraron interés en ser considerados para los puestos en la Oficina del Inspector General, incluso los dos titulares de dichos cargos.

Sobre la base de la revisión preliminar del Departamento de Recursos Humanos (DHR), se identificaron 19 candidatos que cumplían con los requisitos esenciales para los puestos. Según esta información, el análisis de la información enviada por los candidatos y las referencias que brindaron las personas que ellos indicaron, la OIG seleccionó a nueve de ellos para invitarlos a participar en la evaluación de habilidades técnicas (Evaluación Técnica). El Inspector General desarrolló la Evaluación Técnica y DHR la coordinó. El Director del Departamento de Servicios Financieros y el Inspector General llevaron a cabo la evaluación de los resultados.

Quienes obtuvieron los seis mejores resultados en la Evaluación Técnica fueron luego invitados a una entrevista personal con un panel de tres miembros del personal, que estaba integrado por un especialista de DHR, un miembro del Comité Asesor de Selección y Ascensos (CASA) y el Inspector General.

Posteriormente, se confirmaron los dos titulares para ocupar los cargos de Auditor P02.

Hugo Eduardo Ascencio
Inspector General